

## **ОБ ОСОБЕННОСТЯХ АКТУАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Шавалиев А. Н.*

*Министерство общего и профессионального  
образования Свердловской области*

Аннотация: Особенностью образовательного процесса в системе среднего профессионального образования является обеспечение условий для формирования и актуализации человеческого потенциала в человеческий капитал. Представляется, что человеческий капитал есть относительно устойчивая совокупность в человеке компетенций определенного уровня (готовность применения набора знаний, умений, навыков человека), состояния физического здоровья, ценностных ориентиров, формирующих качество среды его обитания и трудовой деятельности. Целеполагание современного профессионального образования должно быть направлено на обеспечение условий для раскрытия человеческого потенциала как наличия в человеке способностей к освоению компетенций для формирования среды обитания и трудовой деятельности и его актуализации в человеческий капитал. Современное профессиональное образование должно быть

направлено не на прямое обеспечение «трудовых ресурсов», «рабочей силы» и «подготовку кадров», а на обеспечение условий для актуализации человеческого потенциала в человеческий капитал.

Abstract: The peculiarity of the educational process in secondary vocational education is to ensure conditions for the formation and actualization of human potential into human capital. It appears that human capital is a relatively stable set in the person of a

certain level competencies (application of knowledge and skills), state of physical health, valuable reference points that shape the quality of the environment in which they live and work. The goal of modern professional education must be aimed at ensuring the conditions for human potential both in human abilities to master competencies to create an environment habitat and work and its actualization in human capital. Contemporary professional education should be directed not to the direct provision of «human resources» «workforce» and «training», and to ensure conditions for the actualization of human potential into human capital.

Ключевые слова: человеческий капитал, система среднего профессионального образования, актуализация человеческого потенциала, способности к освоению компетенций.

Keywords: human capital, system of vocational education, the actualization of human potential, the ability to master the competencies.

Особенностью образовательного процесса в системе среднего профессионального образования является обеспечение условий для формирования и актуализации человеческого потенциала в человеческий капитал. Следует признать, что в научной литературе, несмотря на значительные исследования относительно сущности понятия «человеческий капитал», отсутствует определенность и отмечаются различные подходы. В рамках дискуссий о природе человеческого капитала рассматриваются как минимум следующие основания: определение человеческого капитала с точки зрения теории факторов развития производства, развития «рабочей силы», а также расширенное толкование понятия «человеческий капитал» и его связь с человеческой личностью. Представляется, что расширенное толкование понятия «человеческий капитал» имеет больше достоинств. Во-первых, в рамках данного подхода человеческий капитал определяется с позиций общественных отношений и является ценностью, благом не только для индивида, но и для общества. Во-вторых, предполагается, что важнейшим фактором роста человеческого капитала являются инвестиции в человека со стороны социальной группы, ожидающей адекватной или сверх того отдачи.

Представляется, что человеческий капитал есть относительно устойчивая совокупность в человеке компетенций определенного уровня (готовность применения набора знаний,

умений, навыков человека), состояния физического здоровья, ценностных ориентиров, формирующих качество среды его обитания и трудовой деятельности.

Как следствие, развитие человеческого капитала каждого индивида является одним из факторов роста производительности труда и эффективности производства, развития социальных общностей, начиная семьёй, организацией (фирмой) и заканчивая на макроуровне цивилизацией, развития инновационной экономики основанной на экономике знаний. Основными драйверами развития человеческого капитала являются: конкуренция, инновации, инвестиции. При этом следует отметить, что с другой стороны степень сформированности инновационной системы, мера потребности в инвестициях, уровень развития конкурентной среды являются следствием качества человеческого капитала.

В сущности, инвестиции не в предприятия, например, особой экономической зоны или технопарка, а в людей, её формирующих, обеспечивают синергетический эффект инновационного развития данного предприятия и повышение конкурентоспособности его продукта на рынке. Аналогичная схема представлена и на макроуровне. Инвестиции в человека, гражданина страны обеспечивают рост национального богатства. Всемирный банк, на примере исследования около двухсот стран, пришел к выводу, что в национальном богатстве челове-

ческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80 %, а остальная пятая часть обусловлена физическим и природным капиталом. В России доля человеческого капитала составляет около 50 %. Остальная половина приходится на физические ресурсы, вызванные экстенсивностью производства и низкой степенью технологической оснащенности в отдельных отраслях, и существенным влиянием стоимости природных ресурсов. Согласно официальным данным, опубликованным в Докладе о развитии человека, изданном для Программы развития ООН в 2004 году, по индексу развития человеческого потенциала Россия занимала 57 место. Первые места соответственно заняли Норвегия, Швеция, Австралия, Канада, Нидерланды, США оказались на 8 позиции, за ними на 9 месте Япония, Финляндия разместились на 13 месте, Франция - на 16, Германия - на 19. Прибалтийские страны, несмотря на свое существование как независимые государства на тот период всего 13 лет, заняли соответственно следующие позиции: Эстония - на 36 месте, Литва - на 41, Латвия - на 50. Перед Россией, согласно указанному рейтингу, разместились Багамы, Куба, Мексика, Тринидад и Тобаго, Антигуа и Барбуда, Болгария.

Можно скептически отнестись к результатам рейтинга, но, учитывая единые подходы к показателям и критериям на базе затратного метода (т.е. ежегодных затрат государства, семей, предпринимателей и разных фондов

на воспроизводство человеческого капитала), следует признать, что стоимость человеческого капитала в национальном богатстве России незначительна и инвестиции в человека уступают прямым инвестициям в производство. При этом, следует отметить, что на процентную долю человеческого капитала в России существенно влияет стоимость природных ресурсов. Исследования развития цивилизаций и стран показывают, что человеческий капитал является одним из основных факторов развития. Если в прошлом, западная цивилизация на определенном историческом этапе опередила древние цивилизации Востока за счет более быстрого роста человеческого капитала, то в настоящее время с развитием последнего возник паритет. Представляется, что в основе динамики человеческого капитала лежит вклад общества, государства в систему образования. Показателен общеизвестный пример влияния человеческого капитала на рост экономики в Японии в XX веке. В 1913 году средняя продолжительность обучения взрослого населения составляло 5,4 года, в Италии - 4,8 года, в США - 8,3 года при средней продолжительности жизни в указанных странах - 51 год. В России эти показатели были равны: 1-1,2 года и 33-35 лет. Поэтому Япония по уровню стартового человеческого капитала оказалась готовой в XX-м столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира. При низком уровне и качестве человеческого капитала

инвестиции в высокотехнологичные отрасли не эффективны. Сравнительно быстрые успехи южно-азиатских стран подтверждают вывод о том, что фундаментом для формирования человеческого капитала является высокий уровень образования. Сегодня 40% валового национального продукта наиболее развитые страны получают в результате развития системы образования.

В этой связи целеполагание современного профессионального образования должно быть направлено на обеспечение условий для раскрытия человеческого потенциала как наличия в человеке способностей к освоению компетенций для формирования среды обитания и трудовой деятельности и его актуализации в человеческий капитал. Иными словами целью среднего профессионального образования является создание условий для развития личностных качеств человека, включающих как компетенции, обеспечивающие готовность человека продемонстрировать совокупность знаний, умений, навыков для решения конкретных технологических задач (так называемые «хард скиллс»), так и компетенции, определяющие готовность человека к работе в команде, принятию решений в нестандартных ситуациях, мотивации к самообразованию и профессиональному росту (так называемые «софт скиллс»).

Человеческий капитал и человеческий потенциал на являются постоянными величинами и постоянно изменяются с учетом изменения в

социально-экономической сфере, на которую, в свою очередь, также оказывают влияние. В условиях реализации принципа «непрерывности образования в течение всей жизни», представляется, что в системе отношений между человеческим потенциалом как совокупности способностей человека и человеческим капиталом как проявлением готовности человека, первая категория не является самодостаточной и автономной, так как «человеческий капитал» включает в себя «человеческий потенциал» как свою базовую составляющую в процессе круговорота человеческого капитала. Человеческий капитал подвержен износу, поэтому необходимо его постоянное обновление («амортизация»). Качественное изменение человеческого капитала в условиях развития новых технологий, как следствие, появления новых компетенций требуют поиска дополнительных ресурсов человеческих возможностей для формирования новых способностей к освоению данных компетенций. Выявление ресурсов человеческих возможностей как источника развития человеческого капитала осуществляется в процессе первоначальных вложений, по сути инвестиций, в систему образования. Инвестирование является важным условием формирования человеческого капитала, вместе с тем, следует отметить, что личная мотивация к образованию является необходимым условием, чтобы возможности человека качественно обеспечили формирование его способностей для последу-



ющей готовности применения компетенций.

Поэтому на вопрос: «Кого учить для обеспечения развития социально-экономического комплекса региона?» имеется достаточно ответов, в том числе: дошкольников, так как ориентация на профессиональные поля должна формироваться в детстве; школьников, так как от успешности освоения общеобразовательных фундаментальных дисциплин зависит качество реализации профессиональных программ; работников, так как необходимо повышать профессиональный уровень, особенно в условиях интенсификации экономики; пенсионеров, так как в условиях «старения» общества их потенциал может быть использован, и так далее. Существуют и такие ответы (а в ряде случаев и действия, направленные на сокращение объема контрольных цифр приема), что надо обучать тех, кто готов платить за свое обучение, поскольку образование есть услуга, и тот, кто платит - заинтересован в качестве своего образования и подтверждении уровня образования соответствующим документом. Но представляется, что ответ на данный вопрос должен быть следующим - учить надо тех, кто желает учиться, и кому интересен процесс обучения. Подтверждением данного мнения являются результаты опроса руководителей профессиональных образовательных организаций, которыми было предложено оценить качество результата образования и составить рейтинг студентов, обучающихся по программам среднего профессио-

нального образования по очной, очно-заочной, заочной формам обучения, за счет средств ассигнований областного бюджета (так называемые «бюджетные» учебные группы), а также с полным возмещением затрат (так называемые «коммерческие» группы). Изначально предполагалось, что наиболее высокое качество результата образования должно быть у «заочников», обучающихся за счет собственных средств, так как они имеют определенный профессиональный опыт, несут финансовые затраты из собственных средств, как следствие, у них должна быть наиболее высокая мотивация к обучению. Но в ходе опроса было установлено, что наиболее высокое качество образования зафиксировано у студентов, обучающихся по очной форме обучения и за счет средств бюджета (об этом заявили 84,4% руководителей). В качестве оснований данного утверждения являются: во-первых, на очную форму обучения за счет бюджета поступают те, кто прошёл определенные конкурсные процедуры и кто имел положительные результаты обучения на предыдущем уровне; во-вторых, часть из них рассматривает обучение «здесь и сейчас» как основу обучения на последующем уровне; в-третьих, сам процесс обучения является приоритетным в жизнедеятельности и большая часть времени связана с процессом обучения (включая дополнительное образование) и студент «погружен» в образовательную среду; в-четвертых, студент в меньшей степени обременен вопросами фи-

нансового обеспечения образования, даже если студент-бюджетник работает, чтобы обеспечить условия проживания, а не образования, то график работы ориентирован на график обучения, а не наоборот; в-пятых, развитие практико-ориентированного образования в системе среднего профессионального образования позволяет приблизить процесс очного обучения к реальному процессу на производстве. Вторая позиция в части качества образования у студентов, обучающихся по заочной форме обучения также за счет средств бюджета (6,3% руководителей). Данная категория действительно ориентирована на получение качественного образования, но в большей степени как на формальное подтверждение (отраженное в виде документа об образовании), тех компетенций, которые были получены практическим путем на рабочем месте. Поэтому процесс познания рассматривается студентами не столько как освоение нового знания, сколько как систематизация знания, полученного эмпирическим путем. Кроме того, необходимо учитывать, что содержание образовательных программ не всегда актуально относительно быстро меняющихся техники и производственных технологий, что снижает интерес к обучению. Следующую позицию заняли «заочники», обучающиеся в «коммерческой группе», которые на первый взгляд должны быть наиболее мотивированы на обучение, но, по мнению руководителей техникумов и колледжей, у данной категории

студентов качество подготовки снижается из-за банальной позиции: «я заплатил деньги - мне должны поставить оценку», или «чтобы платить за обучение, я должен работать, поэтому не могу прийти на занятия» (4,2% руководителей). По мнению руководителей техникумов и колледжей по качеству результата образования предыдущим категориям студентов уступают и те, кто обучается по очной форме обучения, но за счет внебюджетных средств (3,9% руководителей), так как, во-первых, данные студенты в условиях конкурсного отбора, связанного с ограниченным количеством бюджетных мест, изначально показали более низкую степень освоения «базовой» общеобразовательной программы, во-вторых, если «заочники», как правило, оплачивают обучение за счет своих средств, то «очники» из коммерческих групп в силу своего возраста обучаются за счет средств родителей (законных представителей). Что касается студентов, обучающихся по очно-заочной форме обучения (1,2% руководителей), то недостаточный уровень качества образования в первую очередь связан с дефицитом времени на обучение и физиологическими особенностями человека, не всегда расположенного заниматься в вечернее время после окончания рабочего дня. Следует также отметить, что временной фактор имеет влияние на качество образования, и действительно, чем больше времени уделяешь учебе, тем лучше результат, но в условиях реализации профессиональной

образовательной программы одного уровня (а сроки обучения по заочной и очно-заочной увеличиваются), увеличение учебного времени и, как следствие, экстенсивность учебного процесса, наоборот, оказывают отрицательный эффект как с точки зрения финансовых затрат, так и целеполагания обучающегося.

Необходимо уточнить, что из результата опроса руководителей профессиональных образовательных организаций не следует прямая корреляция успешности конкретного обучающегося с указанными группами, определенными формой обучения и финансированием образовательной услуги, в каждом случае, безусловно, результат образования рассматривается индивидуально с учетом потенциальных возможностей человека. Но в целом, представляется, что качество подготовки специалиста по профессиям и специальностям среднего профессионального образования выше при очной форме обучения и за счет средств ассигнований бюджета. Поэтому реализация образовательных программ среднего профессионального образования для вчерашних школьников за счет бюджета не является затратным бременем для государства и представляется, что государство в лице органов исполнительной власти в сфере образования и законодательной власти, ориентированных на повышение качества образования, не должно быть заинтересовано в сокращении бюджетных мест. Справочно: общий объем субсидий областного бюджета на

обеспечение профессиональных образовательных организаций, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области, составил в 2016 году 3 млрд. 924 млн. 212 тыс. руб., в 2017 году 4 млрд. 40 млн. 575 тыс. руб.

Работодатели также должны быть заинтересованы в приеме на работу выпускников, освоивших среднее профессиональное образование в очной форме обучения и за счет средств бюджета, так как: во-первых, увеличение образовательного уровня «заочника» и «вечерника» - работника предприятия, скажется на необходимости увеличения заработной платы, которая превысит стоимость подготовки и издержек на учебный отпуск; во-вторых, средства на обучение «очника» бюджетной группы обеспечиваются из средств налогоплательщиков, к числу которых относятся работодатели, которые изначально инвестировали средства на его обучение; в-третьих, «готовый» выпускник профессиональной образовательной организации, поступив на работу, изначально создает добавочную стоимость, которая присваивается работодателем (по сути, профессиональное образование как «базовое профессиональное» работника условно можно отнести к составляющей основного капитала предприятия). Разумеется, заинтересованность работодателей в приеме на работу выпускников профессиональной школы не означает их полную удовлетворенность качеством образования,

поэтому целесообразно дополнительное инвестирование средств к имеющемуся бюджетному финансированию (в качестве софинансирования) в адресное развитие человеческого капитала обучающихся, в том числе в рамках совместных проектов государственно-частного партнерства.

Современное профессиональное образование должно быть направлено не на прямое обеспечение «трудовых ресурсов», «рабочей силы» и «подготовку кадров», а на обеспечение условий для актуализации человеческого потенциала в человеческий капитал. Каждый выпускник техникума (колледжа), в том числе в государственного, в условиях рыночной экономики должен правильно распорядиться своим человеческим капиталом, позиционировать себя не столько как наемный работник, сколько благодаря данному индивидуальному капиталу как совладелец капитала предприятия, прибыль которого положительно скажется на повышении качества его жизни, а значит в конечном итоге повышении качества жизни общества - основного показателя развития государства.